

# CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you

JUNE 2023 | WEEK 23

**NEW**  
+ Monthly Special

In this weeks issue / In dieser Woche

+ Monthly Special

Hong Kong - Hongkong

Finland - Finnland

Singapore - Singapur



Weekly Best Practice

CONVINUS Webinar mit  
Zertifikat für Ihren  
Karriere-Booster im  
Bereich Global Mobility

CONVINUS  
Global Mobility Solutions

20. Juni 2023

von 10:00 - 11:00 Uhr

**Grenzüberschreitende  
Tätigkeit -  
Der sichere Weg durch den  
Sozialversicherungsdschungel**

Praxis-Webinar  
+ Zertifikat

# NEW

## Monthly-Special



### Practical case: De facto employee during a project assignment in Switzerland [1]

[1] The facts are based on a real case in practice concerning the industry, the type of permit and the subsequent labor market control. The project itself is fictional.

The Italian company "MegliodiTutti" takes care of restorations of theater stages and is known for their affinity to art and the quality of their work. The company was commissioned by a Swiss community to restore the theater stage of their small village.

For this job, the "MegliodiTutti" needs more staff, so they hired self-employed workers from Italy as well as electricians from the neighboring country Slovenia. These people are also known to be long-time subcontractors of the Italian company. They work as individual contractors and have about 3 to 4 orders per year from various customers. They are primarily electricians, fitters, and painters.

The HR manager of the Italian company has, thus, notified online 10 persons for the next assignment in Männedorf (Canton Zurich) by means of the online notification procedure. All of them were registered as self-employed service providers on behalf of the Italian company.

In the context of a labor market control from the joint commission for the electrical industry, some service providers received the request to provide certain documents concerning their self-employment. Among others, these are the A1 certificate, the project contract with the Swiss customer, customer invoices, VAT invoices, etc. In the form concerning the proof of self-employment, the following questions were the most relevant:

- Data about the own company - name, registration, homepage
- Number of regular orders for different clients in one's own name and for one's own account
- Registration in the telephone directory
- Advertising for the self-employed activity or the company
- Disposal of own company/business premises or own vehicle
- Who provides material, machines, and tools for the work assignment?
- Existence of bookkeeping
- Scope of decision-making for the assignment
- Organization of the accommodation

The Joint Commission acts as a control and enforcement institution of the collective labor agreement - in our case for the electrician professions. Electrician is a protected profession. Therefore, the GAV (collective labor agreement) serves as a basis for the observance of working and wage conditions. The Joint Commission is entitled and, in the event of an inspection, obliged to verify the self-employment of all notified electricians, in our case from Slovenia.

Article 1a of the Swiss Posted Workers Act states that foreign service providers who claim to be self-employed must prove this to the competent supervisory institutions, i.e. the Joint Commission, upon request. The concept of self-employment is defined by Swiss law.

The service provider must present the following documents to the inspection institution in the event of an on-site inspection:

1. Copy of the registration confirmation or copy of the issued permit if the pursuit of gainful employment in Switzerland is subject to the registration procedure (online notification procedure) or the permit procedure under the legislation on foreign nationals;
2. Certificate in accordance with Article 19(2) of Regulation (EU) No 987/2009 (Form A1);
3. Copy of the contract with the client or the customer; if there is no written contract, a written confirmation from the client or the customer for the order or work contract to be carried out in Switzerland; the documents must be submitted in an official language.

The Joint Commission assessed the specific case based on the de facto labor situation in Switzerland. The persons inspected had submitted the required documents. In view of the situation and the nature of the project execution, the Joint Commission made its decision based on the following aspects:

- Lack of decision-making leeway / work on instruction - the work organization is carried out after consultation with the team.
- The reported persons did not work alone but in teams on site.
- The material is provided by third parties.
- Accommodation was organized by the client.

In this sense, the reported persons were not qualified as self-employed, but as dependent employees in a de-facto employee situation. The fact that they were registered as self-employed in their home country was irrelevant.

The Joint Commission forwarded the decision regarding self-employment to the cantonal labor market authority, which then contacted the Italian company by letter. It informed the Italian company that the seconded service providers should not have been registered online as self-employed but as dependent employees of the Italian company. The fact that the employees were falsely registered as self-employed service providers instead of as posted employees constituted a breach of the registration requirements of the Posted Workers Act. A fine of up to CHF 5,000 was envisaged in accordance with Art. 9 (2) (a) of the Posted Workers Act. The decision of the authority is still pending.

## **Conclusion:**

It is irrelevant what is stated on the certificates. If you employ a person for a specific project in Switzerland, the competent authority can decide that the person is not considered self-employed but rather as a de facto employee or assistant.

Decisive are the further aspects, to what extent the employee can decide on the execution of the order himself, i.e. can make independent decisions on time, material and execution of the work. Furthermore, it is very important to be able to prove that, as a self-employed person, you have several, different clients per year, that you keep accounts, that you have a certain scope for decision-making in the project.

If these main aspects cannot be proven or are not present, we recommend that in case of doubt, the person should be registered as a dependent employee. As a consequence, the working and wage conditions according to the Posted Workers Act or the corresponding sectoral collective labor agreements of the protected professions must be observed.

# NEU

## Monats-Spezial



### Praxisfall: De-facto Arbeitnehmer während eines Projekteinsatzes in der Schweiz [1]

[1] Der Sachverhalt basiert auf einem echten Praxisfall in Bezug auf die Branche, Art der Bewilligung sowie der darauffolgenden Arbeitsmarktkontrolle. Das Projekt an sich ist frei erfunden.

Die italienische Firma «MegliodiTutti» kümmert sich um Restaurationen von Theaterbühnen und ist für ihre Affinität zur Kunst und die Qualität ihrer Arbeit bekannt. Sie wurde von einer Schweizer Gemeinde beauftragt, die Theaterbühne ihres kleinen Dorfes zu restaurieren.

Für diesen Einsatz benötigt die «MegliodiTutti» mehr Personal, deshalb engagiert sie auch selbständige Erwerbstätige aus Italien sowie Elektriker vom Nachbarland Slowenien. Diese Personen sind langjährige Subunternehmer der italienischen Firma. Sie sind als Einzelfirma tätig und haben etwa 3 bis 4 Aufträge im Jahr von diversen Kunden. Es handelt sich primär um Elektriker, Monteure und Kunstmalers.

Die Personalverantwortliche der italienischen Firma hat somit 10 Personen für den nächsten Einsatz in Männedorf (Kanton Zürich) mittels online Meldeverfahren gemeldet. Alle wurden als selbständige Dienstleistungserbringer im Auftrag der italienischen Firma erfasst.

Im Rahmen einer Arbeitsmarktkontrolle seitens der Paritätischen Kommission für die Elektrobranche erhielten einige Dienstleistungserbringer die Aufforderung, gewisse Unterlagen betreffend ihre Selbständigkeit nachzuliefern. Unter anderen sind das die A1-Bescheinigung, der Projektvertrag mit dem Schweizer Kunden, Kundenrechnungen, MWST-Abrechnungen usw. Im Formular betreffend Nachweis der Selbständigkeit waren vor allem die folgenden Fragen relevant:

- Angaben über die eigene Firma – Bezeichnung, Registrierung, Homepage
- Anzahl regelmässiger Aufträge für verschiedene Auftraggeber in eigenem Namen und auf eigene Rechnung
- Registrierung im Telefonbuch
- Werbung für die selbständige Tätigkeit resp. die Firma
- Verfügung über eigene Betriebs-/Geschäftsräumlichkeiten oder ein eigenes Fahrzeug
- Wer Material, Maschinen und Werkzeuge für den Arbeitseinsatz zur Verfügung stellt
- Vorhandensein der Buchhaltung
- Entscheidungsspielraum beim Auftrag
- Organisation der Unterkunft

Die Paritätische Kommission fungiert als Kontroll- und Vollzugsorgan des Gesamtarbeitsvertrags - in unserem Fall für die Elektrikerberufe. Elektriker ist ein geschützter Beruf, weshalb der GAV als Basis für die Einhaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen dient. In unserem Fall ist die Paritätische Kommission bei all den gemeldeten Elektrikern aus Slowenien berechtigt - und im Falle einer Kontrolle verpflichtet - die Selbständigkeit der gemeldeten Personen zu überprüfen.

Art. 1a des Schweizer Entsendegesetzes besagt, dass ausländische Dienstleistungserbringerinnen und Dienstleistungserbringer, die sich auf eine selbstständige Erwerbstätigkeit berufen, diese gegenüber den zuständigen Kontrollorganen, sprich der Paritätischen Kommission auf Verlangen nachzuweisen haben. Der Begriff der selbstständigen Erwerbstätigkeit bestimmt sich nach schweizerischem Recht.

Die Dienstleistungserbringerin oder der Dienstleistungserbringer muss den Kontrollorganen bei einer Kontrolle vor Ort die folgenden Dokumente vorweisen:

1. Kopie der Meldebestätigung oder Kopie der erteilten Bewilligung, wenn die Ausübung einer Erwerbstätigkeit in der Schweiz dem Meldeverfahren oder dem Bewilligungsverfahren nach der Ausländergesetzgebung unterliegt;
2. Bescheinigung nach Artikel 19 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 (Formular A1);
3. Kopie des Vertrags mit der Auftraggeberin oder dem Auftraggeber beziehungsweise der Bestellerin oder dem Besteller; wenn kein schriftlicher Vertrag vorhanden ist, eine schriftliche Bestätigung der Auftraggeberin oder des Auftraggebers beziehungsweise der Bestellerin oder des Bestellers für den in der Schweiz auszuführenden Auftrag oder Werkvertrag; die Dokumente müssen in einer Amtssprache vorgelegt werden.

Die Paritätische Kommission hat den konkreten Fall gestützt auf die de-facto-Arbeitssituation in der Schweiz beurteilt. Die kontrollierten Personen haben die verlangten Dokumente eingereicht. Angesichts der Situation und der Art der Projektausführung traf die Paritätische Kommission ihren Entscheid aufgrund folgender Aspekte:

- Fehlender Entscheidungsspielraum / Arbeit auf Anweisung bzw. Instruktion – die Arbeitsorganisation erfolgte nach Rücksprache mit dem Team.
- Die gemeldeten Personen haben nicht allein, sondern in Teams vor Ort gearbeitet.
- Das Material wurde von Dritten zur Verfügung gestellt.
- Die Unterkunft wurde vom Auftraggeber organisiert.

In diesem Sinne wurden die gemeldeten Personen nicht als selbständig Erwerbstätige qualifiziert, sondern als unselbständige Mitarbeiter im Rahmen einer de-facto-Arbeitnehmersituation. Die Tatsache, dass sie als selbständige Erwerbstätige im Heimatland registriert waren, spielte hierbei keine Rolle.

Die Paritätische Kommission leitete den Entscheid betreffend Selbständigkeit an die kantonale Arbeitsmarktbehörde, die sodann die italienische Firma mit einem Schreiben kontaktierte. Sie teilte ihr mit, dass die entsandten Dienstleistungserbringer nicht als selbständige Erwerbstätige gemeldet werden müssten, sondern als unselbständige Arbeitnehmer der italienischen Firma. Dadurch dass die Arbeitnehmer fälschlicherweise als selbständige Dienstleistungserbringer gemeldet wurden (anstatt als Entsandte), stelle dies einen Meldeverstoss gemäss Entsendegesetz dar. Eine Busse gemäss Art. 9. Abs. 2 lit. a des Entsendegesetzes in Höhe von bis 5'000 CHF wurde in Aussicht gestellt. Der Entscheid der Behörde ist noch hängig.

## Fazit

Es spielt keine Rolle, was auf der Bescheinigung steht. Wenn Sie eine Person für ein bestimmtes Projekt in der Schweiz einsetzen, kann die zuständige Behörde entscheiden, dass die Person nicht als selbstständig angesehen wird, sondern als Hilfsperson oder de-facto Arbeitnehmer betrachtet wird. Entscheidend sind eben die weiteren Aspekte, inwieweit der Arbeitnehmer über die Auftragsausführung selbst entscheiden kann, sprich über Zeit, Material und Arbeitsausführung selbständig Entscheidungen treffen. Weiter ist sehr wichtig, nachweisen zu können, dass man als Selbständiger mehrere, unterschiedliche Auftragsgeber im Jahr hat, dass man eine Buchhaltung führt, dass man einen gewissen Entscheidungsspielraum im Projekt innehat.

Wenn diese Hauptaspekte nicht nachweislich sind oder eben nicht vorhanden, empfehlen wir im Zweifelsfall die Personen als unselbständige Erwerbstätige zu melden. Dies hat zur Konsequenz, dass die Arbeits- und Lohnbedingungen gemäss Entsendegesetz bzw. entsprechenden Branchen-GAV der geschützten Berufe einzuhalten sind.

**CONVINUS**  
global mobility solutions

ON



DIVE IN  
**GLOBAL  
MOBILITY**

[tiktok.com/@convinus\\_gms/](https://tiktok.com/@convinus_gms/)



## Short News June 8, 2023

### Hong Kong



#### Taxation of "Dual Contract" Situations

Employees may have different functions in a group of companies. It is often the case that a separate employment contract is drawn up for each function, especially if the functions are not performed for the same legal entity. An example could be the Managing Director of Drinks HK AG in Hong Kong and the Global Head of HR from the headquarters of Drinks Headquarters AG in Zurich.

In the past, the tax authorities in Hong Kong tended to tax the entire earned income from both contracts for persons with two employment contracts and only did not tax the working days outside Hong Kong. According to a new decision, this original approach has been abandoned and, in the future, the income from foreign employment will not be taxed in Hong Kong. For this to be the case, however, there must be two separable activities/functions for two different legal entities.

### Finland



#### Need for the A1

The Finnish Social Insurance Agency ("Eläketurvakeskus" - Centre for Old Age Pensions) has changed its course on the need to issue an A1.

The authority now recommends that you do not need to apply for an A1 for short business trips unless the country you are traveling to requires it. If an A1 is subsequently required by the country of assignment, this can also be applied retroactively. This is a great administrative relief, especially for companies with a large number of business trips abroad.

### Singapore:



#### Changes to the Employment Pass as of 1 September 2023

The Ministry of Manpower (MOM) in Singapore has announced further changes to the procedure for issuing employment permits as of 1 September 2023. The review of the permit application will then be based on a new point system, which is divided into 6 different criteria (COMPASS). A minimum of 40 points must be achieved for a permit to be issued.

The criteria are: Salary, qualification, diversity in the company, proportion of local workers, lack of skilled workers, strategic economic aspects



## Kurznachrichten 8. Juni 2023

### Hongkong



#### Besteuerung von "Dual Contract" Situationen

Arbeitnehmer können verschiedene Funktionen in einer Unternehmensgruppe einnehmen. Häufig bedient man sich dabei, dass man je Funktion einen separaten Arbeitsvertrag ausgestaltet, gerade wenn die Funktionen nicht für die gleiche Gesellschaft wahrgenommen werden. Ein Beispiel könnte dafür sein: Geschäftsführer der Drinks HK AG in Hong Kong und Global Head of HR vom Headquarter der Drinks Headquarter AG in Zürich.

In der Vergangenheit tendierte die Steuerbehörde in Hong Kong dazu, dass sie bei Personen mit zwei Arbeitsverträgen das gesamte Erwerbseinkommen aus beiden Verträgen besteuert hat und lediglich die Arbeitstage ausserhalb von Hong Kong nicht besteuerte. Nach einem neuen Entscheid kommt man von dieser ursprünglichen Betrachtung weg und sieht zukünftig vor, dass man das Erwerbseinkommen für die ausländische Tätigkeit in Hong Kong nicht besteuert. Dafür muss es sich jedoch effektiv, um zwei klar abtrennbare Tätigkeiten / Funktionen für zwei verschiedene Rechtseinheiten handeln.

### Finnland



#### Notwendigkeit des A1

Die finnische Sozialversicherungsbehörde («Eläketurvakeskus» - Zentrum für Altersvorsorge) hat ihren Kurs im Bezug auf die Notwendigkeit der Ausstellung eines A1 geändert. Die Behörde empfiehlt neu, dass man kein A1 für kurze Geschäftsreisen beantragen muss, es sei denn das Land, in welches man reist, verlangt dies. Für den Fall, dass nachträglich ein A1 vom Einsatzland gefordert wird, kann dies auch rückwirkend beantragt werden. Dies bringt doch eine grosse administrative Erleichterung gerade bei Unternehmen mit einer grossen Anzahl von Auslandsreisen.

### Singapur



#### Neuerungen im Bezug auf die Arbeitsbewilligung («Employment Pass») per 1. September 2023

Die Arbeitsmarktbehörde in Singapur («Ministry of Manpower (MOM)») hat weitere Neuerungen bezüglich des Verfahrens für die Erteilung von Arbeitsbewilligungen ab dem 1. September 2023 bekannt gegeben. Die Überprüfung des Bewilligungsgesuchs wird neu auf einem neuen Punktesystem basieren, das in 6 unterschiedliche Kriterien (COMPASS) eingeteilt ist. Für die Erteilung einer Bewilligung müssen mindestens 40 Punkte erreicht werden.

Die Kriterien sind: Salär, Qualifikation, Diversität im Unternehmen, Anteil von lokalen Arbeitnehmer, Mangel an Fachkräften, strategische wirtschaftliche Aspekte

# GLOBAL MOBILITY INSIGHTS NEWSLETTER SPRING 2023

## FREE PDF DOWNLOAD NOW





## Best Practice



### Employment of a cross-border worker in Switzerland with home office activity in Germany

As of 1 July 2023, the long-awaited changes will take place concerning the social security status of cross-border commuters. Switzerland and the EU and EFTA member states have drawn up new subordination criteria for work in the country of residence and these must now be signed by the relevant member states. The new regulations for these states can only be applied if they are validly signed by the member states by 1 July 2023.

What does this mean for cross-border commuters in Switzerland who are residents in Germany? The following example should clarify this.



#### Practical Example

Peter Müller lives with his family in Konstanz and has been employed by Drinks AG in Zurich since 1 January 2017, paying social security contributions in Switzerland. In recent years, he has appreciated working from home, as he still has two small children, and his wife has also started working again.

However, the HR of Drinks AG had told him last year that he would only be allowed to work from home for a maximum of 25% from 1 January 2023. The reason he was given was that otherwise he would no longer be liable for social security in Switzerland but would become subject to social security in Germany.

However, Peter Müller has heard from his colleagues that it is to become easier and has therefore asked HR whether they could not check this again. HR reviewed the situation again and comes to the following conclusion:

#### Social security

From a social security point of view, the transitional regulations apply in the relationship between Switzerland and Germany until 30 June 2023, in which the 25% limit is lifted. This means that until 30 June 2023, he could work 100% in Germany without any change in his social security status.

However, from 1 July 2023, he will have to limit his work from home to 49.9% so that he does not switch to the German social security system. This means that from 1 July he can work on average 2 days (40%) in Germany and would have to come to the office on 3 days. Based on this schedule he would not use up 9.9% per week of the 49.9% allowed and could then, in emergencies, stay at home completely for a week. The authority would look at the period 1 July 2023 to 31 December 2023 and the total hours worked, whether someone is meeting the criteria.

#### Taxes

When planning to work from home in the country of residence, however, one should not forget the tax consequences. Even if he then works from home 2 days a week from 1 July 2023 and can thus remain subject to social security in Switzerland, he must pay income tax on the earned income in Germany for these two days.



## Best Practice



### Anstellung eines Grenzgängers in der Schweiz mit Homeoffice-Tätigkeit in Deutschland

Per 1. Juli 2023 wird es im Bezug auf die Sozialversicherungsunterstellung bei Grenzgängern zu den lang ersehnten Änderungen kommen.

Die Schweiz und die EU- sowie EFTA-Mitgliedsstaaten haben neue Unterstellungskriterien bei der Tätigkeit im Wohnsitzland ausgearbeitet und zurzeit müssen diese nun noch von den entsprechenden Mitgliedsstaaten unterzeichnet werden. Nur bei gültiger Unterzeichnung der Mitgliedsstaaten zum 1. Juli 2023, können dann die neuen Regelungen für diese Staaten zur Anwendung kommen. Wie sieht dies nun für Grenzgänger in der Schweiz aus, welche ihren Wohnsitz in Deutschland haben? Das nachfolgende Beispiel soll dies verdeutlichen.



#### Praxisbeispiel

Peter Müller wohnt mit seiner Familie in Konstanz und ist bei der Drinks AG in Zürich seit dem 1. Januar 2017 angestellt und bezahlt in der Schweiz die Sozialversicherungsbeiträge. In den letzten Jahren hat er das Arbeiten von zu Hause aus sehr geschätzt, da er noch zwei kleine Kinder hat und seine Frau ebenfalls wieder angefangen hat zu arbeiten.

Das HR der Drinks AG hatte ihm jedoch im letzten Jahr erklärt, dass er nur noch max. 25% ab dem 1. Januar 2023 von zu Hause ausarbeiten dürfte. Als Grund wurde ihm genannt, dass er ansonsten nicht mehr in der Schweiz sozialversicherungspflichtig wäre, sondern in Deutschland. Peter Müller hat von seinen Kollegen jedoch gehört, dass es einfacher werden soll und hat daher beim HR angefragt, ob sie dies nicht nochmals prüfen könnten. Das HR prüft diese Angelegenheit und kommt zum Folgenden Ergebnis:

#### Sozialversicherung

Aus Sozialversicherungssicht gelten im Verhältnis Schweiz – Deutschland bis zum 30. Juni 2023 die Übergangsregelungen, bei der die 25%-Grenze aufgehoben ist. Dies bedeutet bis zum 30. Juni 2023 könnte er zu 100% in Deutschland arbeiten, ohne dass sich etwas bei der Sozialversicherungsunterstellung ändert.

Ab dem 1. Juli 2023 muss er jedoch seine Tätigkeit von zu Hause auf 49.9% beschränken, damit er nicht in das deutsche Sozialversicherungssystem rutscht. Dies bedeutet, ab dem 1. Juli kann er im Durchschnitt an 2 Tagen (40%) in Deutschland arbeiten und müsste an 3 Tagen ins Büro kommen. Damit würde er 9.9% pro Woche der erlaubten 49.9% nicht ausschöpfen und könnte dann in Notfällen auch mal eine Woche komplett zu Hause bleiben. Bei einer Überprüfung würde man den Zeitraum 1. Juli 2023 bis 31. Dezember 2023 und die daraus geleistete Gesamtarbeitszeit ansehen.

#### Steuern

Bei der Planung von Homeoffice-Tätigkeit im Wohnsitzland sollte man jedoch nicht die steuerlichen Konsequenzen vergessen. Auch wenn er ab dem 1. Juli 2023 dann an 2 Tagen die Woche von zu Hause ausarbeitet und so in der Schweiz der Sozialversicherung unterstellt bleiben kann, muss er für diese beiden Tage die Einkommenssteuern auf dem Erwerbseinkommen in Deutschland bezahlen.

# TAKE CONTROL OF YOUR CAREER

Since 2002, we have been your partner for all topics related to "Global Mobility".

With our various events we consider the ever-changing Global Mobility World and offer you training content on current topics.

A very flexible and extremely effective solution for your career!



Global Mobility /  
Talent Mobility



Visas &  
work permits



Taxes &  
Social Security



Remote Work &  
Policies



Processes &  
Compliance



HR &  
Payroll

[shop.convinus.com](http://shop.convinus.com)

## Legal disclaimer

The content of this presentation is for general guidance only and should by no means be used as a substitute for an individual consultation with professional accounting, tax, legal or other competent advisers. While we have made every attempt to ensure that the information delivered with this presentation has been obtained from reliable sources, CONVINUS is not responsible for any errors or omissions, or for the results obtained from the use of this information. The entire content of this webinar is the intellectual property of CONVINUS and is under copyright. Any modification, duplication, distribution and public disclosure of the content or parts there of requires the written consent of CONVINUS.

## Our Offices



Zurich

Talstrasse 70  
CH-8001 Zurich

Tel. +41 44 250 20 20  
Fax +41 44 250 20 22

info.zuerich@  
convinus.com



Basel

Aeschengraben 29  
CH-4051 Basel

Tel. +41 61 508 20 40  
Fax +41 61 508 20 44

info.basel@  
convinus.com



Geneva

Postfach  
CH-1215 Geneva

Tel. +41 22 508 20 60  
Fax +41 22 508 20 66

info.genf@  
convinus.com



Zug

Turmstrasse 18  
CH-6300 Zug

Tel. +41 41 508 20 70  
Fax +41 41 508 20 77

info.zug@  
convinus.com

### NOTE:

The contents of this newsletter represent only general information and are in no way a substitute for individual advice. The contents have been selected with great care, but CONVINUS accepts no liability for any damage whatsoever resulting from the use of the information provided here. The entire content of the newsletter is the intellectual property of CONVINUS and is subject to copyright. Any modification, copying, distribution and public reproduction of the content or parts thereof requires the prior written consent of CONVINUS.

### IMPRINT:

Publisher: CONVINUS GmbH · Talstrasse 70 · CH-8001 Zurich  
Tel. +41 44 250 20 20 · Fax +41 44 250 20 22  
info@convinus.com · convinus.com · © CONVINUS GmbH  
You can also visit us on LinkedIn, Youtube & TikTok